

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Empiris PT Astra Daihatsu Cabang Solo Baru)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata  
I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:  
PRADWIPA MUTIANTO**

**B 100 140 036**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris PT Astra Daihatsu Cabang Solo Baru)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**PRADWIPA MUTIANTO**

**B 100 140 036**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen  
Pembimbing



**Ahmad Mardalis, S.E., MBA**

**NIK.670**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA DAN**  
**KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi Empiris PT Astra Daihatsu Cabang Solo Baru)**

**Oleh:**

**PRADWIPA MUTIANTO**

**B 100 140 036**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 20 Juli 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

a. Ahmad Mardalis, S.E., MBA

(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

b. Sidiq Nugroho Permono, S.E., M.M.

(Anggota Dewan Penguji I)

(.....)

c. Aflit Nuryulia Praswati, S.E., M.M.

(Anggota Dewan Penguji II)

(.....)



Dekan

**(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)**

Nbk: 0017025701

### **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29, Juli, 2019

Penulis



**PRADIWPA MUTIANTO**

**B 100 140 027**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris PT Astra Daihatsu Cabang Solo Baru)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel pada perusahaan Astra Daihatsu cabang Solo Baru sebanyak 70 responden. Penelitian ini juga menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *accidental sampling* atau *convenience sampling*, dan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian secara parsial Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi sebesar 62,6%

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

This research to analyze the influence of leadership style, job training, and compensation on the performance of employees. This research used samples of 70 respondents from the Astra Daihatsu company Solo Baru branch. This research uses sampling techniques namely accidental sampling or convenience sampling, and the data used are primary data in the form of questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis. Partial test results Leadership Style, Job Training, and Compensation have a significant influence on employee performance. Partial test results Leadership Style, Job Training, and Compensation have a significant influence on employee performance. employee performance Variable can be explained by leadership style, job training, and compensation of 62.6%

**Keywords:** Leadership Style, job training, Compensation, Employee's performance

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan

kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009:69), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut : Kuantitatif (seberapa banyak) Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukur yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kualitatif (seberapa baik) Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Ketetapan Waktu Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Kompensasi menurut (Mangkuprawira, 2002) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Rivai (2005) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang

ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PT ASTRA DAIHATSU CABANG SOLO BARU)”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu cabang Solo Baru

## **2. METODE**

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra Daihatsu Solo Baru Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah PT Astra Daihatsu Solo Baru dengan sampel sebanyak 70 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* atau *convenience sampling*, maksudnya dimana subjek dipilih karena aksesibilitas nyaman dan kedekatan mereka pada peneliti. Sampel yang diperoleh tanpa direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan. Subjek sudah tersedia bagi peneliti saat pengambilan data dilakukan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Metode pengumpulan data Kuesioner Yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden kemudian responden tinggal menjawab, dimana jawaban sudah disediakan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert*. Angket yang dipergunakan dengan pendekatan skala Likert tersebut, dilakukan skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Jawaban sangat setuju (SS) : skor 5

Jawaban setuju (S)	:	skor 4
Jawaban netral (N)	:	skor 3
Jawaban tidak setuju (TS)	:	skor 2
Jawaban sangat tidak setuju (STS)	:	skor 1

## **2.1 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan proses mengarahkan perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Pengarahan dalam hal ini berarti menyebabkan orang lain bertindak dengan cara tertentu atau mengikuti arah tertentu. Indikator pengukuran gaya kepemimpinan mengacu pada penelitian Novitasari dan Budhi (2016) meliputi: Pengaruh, Informasi., Pengambilan keputusan.

## **2.2 Pelatihan Kerja**

Dessler (2015:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Indikator pengukuran pelatihan kerja mengacu pada penelitian Adhi (2013) meliputi: Materi yang dibutuhkan, Metode yang digunakan, Kemampuan instruktur pelatihan, Sarana dan fasilitas pelatihan, Peserta pelatihan.

## **2.3 Kompensasi**

Kompensasi menurut Siswanto (2003 : 195) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Indikator pengukuran kompensasi mengacu pada penelitian Kasenda (2013) adalah balas jasa.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kerja dengan kualitas. Indikator pengukuran kinerja karyawan mengacu pada



penelitian (Yuniarti dan Suprianto, 2014) meliputi : Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan, Kuantitas kerja dimana kerja dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap karyawan, Keandalan, Sikap kerja.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

**Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

No	Item Pertanyaan	$R_{hitung}(R_{XY})$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Pengaruh yang baik	0,727	0,235	Valid
2	Memberikan informasi	0,763	0,235	Valid
3	Dapat dipahami	0,664	0,235	Valid
4	Melibatkan bawahannya	0,625	0,235	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

#### 3.2 Uji Validitas Pelatihan Kerja

**Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan Kerja**

No	Item Pertanyaan	$R_{hitung}(R_{XY})$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Kebutuhan pekerjaan	0,628	0,235	Valid
2	Pengetahuan karyawan	0,779	0,235	Valid
3	Menguasai teknik	0,664	0,235	Valid
4	Kemampuan karyawan	0,711	0,235	Valid
5	Fasilitas	0,522	0,235	Valid
6	Peserta	0,467	0,235	Valid

Sumber: Data diolah, sekunder 2018

#### 3.3 Uji Validitas Kompensasi

**Tabel 3. Uji Validitas Kompensasi**

No	Item Pertanyaan	$R_{hitung}(R_{XY})$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Gaji	0,766	0,235	Valid
2	Bonus	0,663	0,235	Valid
3	Tunjangan	0,711	0,235	Valid
4	Sesuai pekerjaan	0,689	0,235	Valid

Sumber: Data diolah, sekunder 2018

### 3.4 Uji Validitas Kinerja

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja**

No	Item Pertanyaan	$R_{hitung}(R_{XY})$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Kualitas kerja	0,658	0,235	Valid
2	Kualitas lebih baik	0,803	0,235	Valid
3	Mampu menyelesaikan	0,645	0,235	Valid
4	Mempertanggungjawabkan	0,574	0,235	Valid
5	Tepat waktu	0,370	0,235	Valid
6	Sesuai dengan pekerjaan	0,752	0,235	Valid
7	Kondisi	0,752	0,235	Valid

Sumber: Data diolah, sekunder 2018

### 3.5 Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,642	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,701	Reliabel
Kompensasi	0,691	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,777	Reliabel

Sumber: Data sekunder diolah, 2018

### 3.6 Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,750	0,627	Data normal

Sumber: Data sekunder diolah 2018

### 3.7 Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Gaya	0,715	1,398	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan	0,580	1,724	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,661	1,512	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data sekunder diolah, 2018

### 3.8 Uji Heterokedstisitas

**Tabel 8. Hasil uji Heterokedstisitas**

Variabel	P-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,123	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,092	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,501	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data sekunder diolah, 2018

### 3.9 Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		$t_{hitung}$	Sig
	B	Std. Error		
Constant	1.561	2.426	.643	.522
Gaya Kepemimpinan	.312	.142	2,200	.031
Pelatihan	.469	.113	4.153	.000
Kompensasi	.595	.145	4.102	.000
R	.801 <sup>a</sup>		$f_{hitung}$	39,469
R Square	.642		Sig	.000
Adjusted R Square	.626			

Sumber : Data sekunder diolah, 2018

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,561 + 0,312X_1 + 0,469X_2 + 0,595X_3 + e$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

- Konstanta sebesar 1,561 dengan parameter positif menunjukkan persepsi + konstan gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,561.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,312 dengan demikian dapat diketahui bahwagaya kepemimpinan semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi pelatihan kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,469 dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan kerja semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi kompensasi menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,595 dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan.

### 3.10 Uji t

**Tabel 10. Hasil Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,200	1,997	0,031	Berpengaruh
Pelatihan Kerja	4,153	1,997	0,000	Berpengaruh
Kompensasi	4,102	1,997	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data sekunder diolah, 2018

### 3.11 Uji F

**Tabel 11. Hasil Uji F**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	$p-value$	Keterangan
39,469	2,74	0,000	Ho ditolak

Sumber : Data sekunder diolah, 2018

### 3.12 Uji Koefisien Determinasi $R^2$

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.642	.626	2.26433

Sumber : Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan hasil diatas diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- $R^2$  sebesar 0,510. Hal ini berarti bahwa 62,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan

kompensasi sedangkan sisanya yaitu 38,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

### **3.13 Pembahasan**

#### **a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.**

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang mana gaya kepemimpinan dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang diinginkan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja yang diberikan karyawan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Potu (2013) ,Sukmana dan Gede (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja dapat dikelola dengan gaya kepemimpinan yang baik. Hal-hal yang dilakukan oleh pemimpin adalah Pengaruh yang baik, memberikan informasi, dapat dipahami, melibatkan bawahannya

#### **b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini pelatihan kerja yang diberikan perusahaan benar-benar efektif ini terbukti bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diterapkan perusahaan untuk karyawan yang direkrut belum memahami secara benar bagaimana melakukan suatu pekerjaan, perubahan-perubahan dan penyesuaian karyawan dengan peraturan-peraturan yang ada. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi persepsi

pelatihan kerja maka semakin tinggi kinerja yang diberikan karyawan. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono (2014)), Sahanggamul & Mandey (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja dapat dikelola dengan pelatihan kerja yang baik. Hal-hal yang dilakukan oleh pemimpin adalah Kebutuhan pekerjaan, Pengetahuan karyawan, Menguasai teknik, Kemampuan karyawan, Fasilitas, Peserta

#### **c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan maupun organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan / organisasi. Semakin tinggi persepsi kompensasi maka semakin baik kinerja yang diberikan karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Kasenda (2013), Suwati (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja dapat dikelola dengan pelatihan kerja yang baik. Hal-hal yang dilakukan oleh pemimpin adalah Gaji, Bonus, Tunjangan, Sesuai pekerjaan

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan analisis tersebut diatas penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa secara signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu diterima.

- b. Variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi pelatihan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa secara signifikan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu diterima.
- c. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa secara signifikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu diterima
- d. Hasil determinasi adjusted R<sup>2</sup> diperoleh sebesar 0,626 berarti variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, kompensasi sebesar 62,6%. Sedangkan sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh variabel diluar model.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, Daniel Kartika. dkk. (2013). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. JurnalSTIE Semarang No 3 Vol 5. Universitas STIE Semarang.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management*, 14<sup>th</sup> ed. Jakarta : Salemba Empat.
- Kasenda, Ririvega. 2013. *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3, Juni 2013, Hal. 853-859.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Novitasari, Putri dan Budhi Satriyo. 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Vol 5, No 9, September 2016.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal. 1208-1218.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahanggamul, Patricia dan Silvy Mandey. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal EMBA, Vol. 2, No. 4, Desember 2014, Hal. 514-523.
- Siswanto.Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sukmana, Endri dan Gede Adyana Sudibia. 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram*. E-Jurnal manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, 2015 : 2333-2349.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 1, No 1, 2013: 41-55.
- Triasmoko, Mukzam, Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 12, No. 1, Juli 2014.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yuniarti, D & Supriyanto, E. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT.X*,11-19.